

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GARAM DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UPN "VETERAN"
Jawa Timur**



Oleh :

**Lailatul Umroh
0642010119**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2010

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GARAM DI SURABAYA**

Disusun oleh :

**Lailatul Umroh
0642010119**

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui

Pembimbing Utama

**Dra.Lia Nirawati, M.Si
NIP. 196009241993032001**

Mengetahui,

DEKAN

**Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Garam di Surabaya". Penulisan laporan skripsi ini dan tugas akhir program S1 Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Jawa Timur.

Penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu Lia Nirawati, Dra, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan pengarahan serta dorongan sejak awal hingga akhir penyusunan laporan skripsi ini.

Penyusunan laporan skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Hj. Suparwati, Dra, M.Si, sebagai dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Jawa Timur.
2. Bapak Sadjudi, Drs, SE, M.Si, sebagai ketua program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Jawa Timur.
3. Bapak Nurhadi, Drs, M.Si, selaku sekretaris program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional " Jawa Timur ".

4. Bapak dan Ibu dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
5. Bapak Pimpinan dan seluruh karyawan beserta Staf PT. Garam (Persero) yang telah membantu dan meluangkan waktu selama penulis melakukan penelitian sehingga proposal ini dapat terselesaikan.
6. Semua keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik materi maupun do'anya.
7. Teman – teman jurusan Administrasi Bisnis Khususnya angkatan 2006.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga terjadi kesempurnaan dalam penulisan laporan skripsi ini.

Surabaya, September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2 Manfaat Motivasi	16
2.1.2.3 Bentuk Motivasi	16
2.1.2.4 Konsep tentang Motivasi	18
2.1.2.5 Jenis Motivasi yang Diberikan Karyawan	24

2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.1.2.7 Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi	27
2.1.2.8 Cara Memotivasi	30
2.1.3 Kompensasi	32
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	32
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi	35
2.1.3.4 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	37
2.1.3.5 Tantangan dalam Menetapkan Kompensasi	39
2.1.3.6 Tujuan Sistem Kompensasi	41
2.1.4 Komunikasi	43
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi.....	43
2.1.4.2 Konteks – Konteks Komunikasi	45
2.1.4.3 Bentuk Komunikasi	46
2.1.4.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	51
2.1.5 Kepemimpinan	53
2.1.5.1 Pengertian Kepemimpinan	53
2.1.5.2 Fungsi dan Peranan Pemimpin	55
2.1.5.3 Sifat Pemimpin	56
2.1.5.4 Teori Tiga Dimensi Kepemimpinan	56
2.1.5.5 Ciri – Ciri Pemimpin yang Efektif	57
2.2 Kerangka Berfikir	59

2.3 Hipotesis	60
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	61
3.1.1. Variabel Bebas	61
3.1.1.1. Kompensasi (X_1)	61
3.1.1.2. Komunikasi (X_2).....	62
3.1.1.3. Kepemimpinan (X_3).....	63
3.1.2 Variabel Terikat	64
3.1.2.1. Motivasi Kerja (Y).....	64
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	64
3.2.1 Populasi	64
3.2.2 Sampel	65
3.2.3. Teknik Penarikan Sampel	66
3.3 Teknik Pengumpulan Data	67
3.3.1 Jenis Data	67
3.3.2 Sumber Data	67
3.3.3 Pengumpulan Data	67
3.4 Uji Analisis dan Uji Hipotesis	68
3.4.1 Teknik Analisis	68
3.4.1.1 Uji Validitas	68
3.4.1.2 Uji Reliabilitas	69
3.4.1.3 Asumsi Klasik.....	70
3.4.1.4 Teknik Analisa Regresi Linier Berganda	72

3.4.2 Uji Hipotesis	73
3.4.2.1 Uji F	73
3.4.2.2 Uji t	75
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	77
4.1 Sejarah Perusahaan	77
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	77
4.1.2 Lokasi Perusahaan	78
4.1.3 Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	80
4.1.4 Visi Perusahaan	80
4.1.5 Misi Perusahaan	80
4.1.6 Tujuan Perusahaan	81
4.1.7 Logo.....	81
4.1.8 Struktur Organisasi	83
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	97
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	102
4.3.1 Uji Validitas	102
4.3.2 Uji Reliabilitas	104
4.4 Analisis dan Pembahasan	105
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	105
4.4.2 Analisis Hasil Perhitungan Koefisien Regresi	108
4.4.3 Uji Hipotesis Secara Simultan	110
4.4.4 Uji Hipotesis Secara Parsial	113
4.5 Pembahasan	117

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	120
5.1	Kesimpulan	120
5.2	Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Garam.....	66
Tabel 4.1 Hasil Variabel Kompensasi	98
Tabel 4.2 Hasil Variabel Komunikasi Kerja.....	99
Tabel 4.3 Hasil Variabel Kepemimpinan.....	100
Tabel 4.4 Hasil Variabel Motivasi Kerja Karyawan.....	101
Tabel 4.5 Hasil Validitas Koefisien Korelasi	103
Tabel 4.6 Hasil Variabel Prestasi Kerja Karyawan	103
Tabel 4.7 Hasil Hasil Uji Realibilitas	104
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	108
Tabel 4.9 Hasil Tes Heterokedastisitas	109
Tabel 4.10 Hasil Analisis Varian (ANOVA).....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	60
Gambar 4.1	Logo PT. Garam (Persero).....	81
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Garam (Persero).....	83
Gambar 4.3	Kurva Durbin Watson	106
Gambar 4.4	Distribusi Penerimaan atau Penolakan Hipotesis	111
Gambar 4.5	Kurva Distribusi t Variabel X_1	113
Gambar 4.6	Kurva Distribusi t Variabel X_2	115
Gambar 4.7	Kurva Distribusi t Variabel X_3	116

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GARAM (persero) DI SURABAYA

Oleh :

Lailatul Umroh

0642010119

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor yang penting sebab segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan memerlukan suatu pendorong atau motivasi kepada sumberdaya manusianya. Permasalahan yang berhubungan dengan karyawan dan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan secara simultan dan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari jawaban responden yang disebarkan melalui daftar kuesioner pada 52 orang karyawan pada PT. Garam Surabaya dengan menggunakan teknik Proportional sampling. Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) sedangkan Variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan (Y) serta dianalisa dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-1 bahwa ” kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya” **teruji kebenarannya** melalui uji f dimana nilai $F_{hitung} = (11,701) > F_{tabel} (2,789)$ dan hipotesis ke-2, bahwa ” kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya” **teruji kebenarannya** melalui uji t $t_{hitung} = (2,246)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (2,010)$.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat perkembangan dunia usaha semakin pesat dan menimbulkan persaingan yang makin kompetitif. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini aksn memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor yang penting sebab segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan memerlukan suatu pendorong atau motivasi kepada sumber daya manusianya. Dengan adanya motivasi, maka orang dapat bekerja dengan lebih semangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja para pegawai.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja

setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi mencapainya tujuannya. untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan dalam perusahaan harus bekerja sama sesuai dengan perintah atasannya. Perusahaan yang menggunakan jasa karyawan sering kali mempunyai masalah dengan karyawannya, namun masalah- masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik melalui pemberian motivasi kepada karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi kerja karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniiah.

Salah satu tantangan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pemberian kompensasi yang dapat memotivasi kerja karyawan. Kompensasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja, besarnya kompensasi menunjukkan status pekerja dalam perusahaan. Dalam pemberian kompensasi atau penyampaian pesan sangat memerlukan komunikasi. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya. Suatu perusahaan, memerlukan komunikasi sebagai umpan balik yang bermakna bahwa komunikasi yang terjadi searah dan dua arah. Komunikasi sebagai sumber motivasi pada umumnya, dilakukan dengan menggunakan kata-kata yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain.

Komunikasi yang baik sangat penting untuk berinteraksi antar personal maupun antar masyarakat agar terjadi keserasian dan mencegah konflik dalam lingkungan kerja. Dalam hubungan antar rekan kerja diperlukan juga komunikasi yang baik agar hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Penyampaian komunikasi dan motivasi memerlukan kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi orang lain, sebagai upaya proses mengarahkan dan menanamkan pengaruh yang berkaitan dengan tugas dari para bawahan ataupun pengikutnya. Tanpa kepemimpinan atau

bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah.

Dengan adanya motivasi kerja karyawan akan meningkatkan ketrampilan kerja. Meningkatkan kemampuan mengakibatkan percaya diri dan meningkatkan motivasi kerja di perusahaan.

Sesuai dengan peraturan pemerintah RI no 30 tahun 1980 tentang peraturan – peraturan pegawai yang mana didalamnya memuat suatu pokok – pokok kewajiban, larangan – larangan dilanggar pegawai maka harus diterapkan dengan sebaik – baiknya kepada setiap pegawai. Rendahnya motivasi kerja dikalangan pegawai negeri sehingga banyak muncul opini yang berkembang pada masyarakat bahwa motivasi pegawai negeri sangat bisa dikatakan rendah. Hal ini diakibatkan oleh perilaku karyawan itu sendiri, dapat dilihat pada masih banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam – jam dinas untuk memenuhi kepentingan pribadi. Tidak terkecuali para atasan yang melakukan hal ini, dan diikuti oleh pegawai bawahan yang terkesan tidak mematuhi peraturan. Hal tersebut dalam meningkatkan motivasi kurang efisien.

PT. Garam sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan,

sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas maka membahas lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Garam (persero) disurabaya.

Berawal dari masalah tersebut, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian pada PT. Garam (persero) disurabaya dengan judul penelitian “ faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. Garam disurabaya.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dengan melihat latar belakang di atas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh simultan kompensasi, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan pada PT. Garam (persero) di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Garam (persero) di Surabaya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi atau sumbangan pemikiran kepada perusahaan yang bersangkutan. Selain itu referensi yang diperoleh dapat dijadikan tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut motivasi kerja karyawan pada PT Garam di Surabaya.
2. Untuk memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bahan studi perpustakaan UPN ” Veteran ” Jawa timur khususnya pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Bisnis serta sebagai masukan dan referensi peneliti lainnya.